

Pengaruh Motivasi, Engagement Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Ahmad Darda¹, Ahmad Rojikun²

¹STIE Muhammadiyah Jakarta, Indonesia

²Universitas Mohammad Husni Thamrin, Jakarta. Indonesia

Article Info	Abstract
Article history: Received : 28 Maret 2022 Publish: 30 Maret 2022	<i>The purpose of this study was to determine the effect of motivation, employee engagement and work environment on employee performance. This study uses primary data obtained from the results of distributing questionnaires to respondents, namely employees of PT. Unggul Indah Perkasa, the questionnaire was compiled based on a Likert scale. The research data is processed by statistical analysis with classical assumption test, multiple linear regression test, hypothesis test and determinant coefficient. The population in this study were employees of PT Unggul Indah Perkasa, amounting to 200 people. Sampling using simple random sampling method, while the determination of the sample using the Slovin formula, in order to obtain 133 employees as research samples. The results showed that motivation had a significant effect on employee performance. Employee engagement has a significant effect on employee performance. The work environment has a significant effect on employee performance, and motivation, employee engagement and the work environment together have a significant effect on employee performance.</i>
Keywords: Motivation, Engagement, Work Environment, Employee Performance	
Article Info	Abstrak
Article history: Received : 28 Maret 2022 Publish: 30 Maret 2022	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk pengaruh motivasi, <i>engagement</i> karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden yakni karyawan PT. Unggul Indah Perkasa, kuesioner disusun berdasarkan skala likert. Data penelitian ini diolah dengan analisa statistik dengan uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis dan koefisien determinan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Unggul Indah Perkasa yang berjumlah 200 orang. Pengambilan sampel menggunakan metode <i>simple random sampling</i> , sedangkan penentuan sampel menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh 133 karyawan sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Engagement karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, serta Motivasi, engagement karyawan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
This is an open access article under the Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional	
	
Ahmad Darda STIE Muhammadiyah Jakarta, Indonesia Email Koresponden : rojikun65@gmail.com	

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi, setiap manusia dituntut untuk kinerja yang mumpuni. Kinerja merupakan unjuk kerja. Kinerja juga dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia (Mangkunegara, 2015). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Priansa & Suwatno, 2016). Kinerja adalah hasil kerja nyata yang dicapai

seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi (Sosrowidigdo et al., 2011).

Karyawan yang memiliki motivasi kerja dalam setiap aktifitas atau pekerjaannya merupakan salah satu faktor bagi pencapaian kinerja yang baik. Perilaku motivasi merupakan hal yang mudah untuk diucapkan namun sangat sulit untuk dilaksanakan dengan baik dan terus menerus. Bagi seorang karyawan sikap motivasi wajib dimiliki, sebagai tuntutan dari dunia kerja (Harras et al., 2020). Motivasi berasal dari kata motif yang berarti dorongan, dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia (Bangung, 2012). Motivasi adalah sebuah dorongan dari dalam diri seseorang atau dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau pekerjaan untuk memuaskan hasrat dirinya, misalnya keinginan untuk makan, minum, bekerja dan lain sebagainya. Motivasi jadi sebagai pendorong perilaku untuk giat dalam melakukan suatu tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya. Motivasi menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2016) merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Hal yang berhubungan dengan memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan dan kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan yang lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang ditentukan (Darda et al., 2022).

Begitupula sikap *engagement* karyawan atau keterikatan karyawan (Musri & Mulia, 2022), sikap perilaku seorang karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya yang ditandai dengan semangat, dedikasi, kenyamanan bekerja merupakan arti dari *engagement* karyawan. Keterikatan karyawan terhadap perusahaan akan menghasilkan semangat dalam bekerja karena memiliki sikap keterikatan karyawan terhadap lingkungannya akan membuat seorang karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Himawan, 2020). *Engagement* merupakan keadaan pikiran yang positif dan bahagia mengenai pekerjaan, yang ditengarai oleh semangat, dedikasi, dan absorpsi (Kaswan, 2020). *Engagement* karyawan adalah rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan, yang menyebabkan keterikatan karyawan dengan perusahaan, sehingga karyawan akan mencurahkan potensi dan energinya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, karyawan akan dapat meningkatkan kinerjanya dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaannya (Arifin et al., 2019).

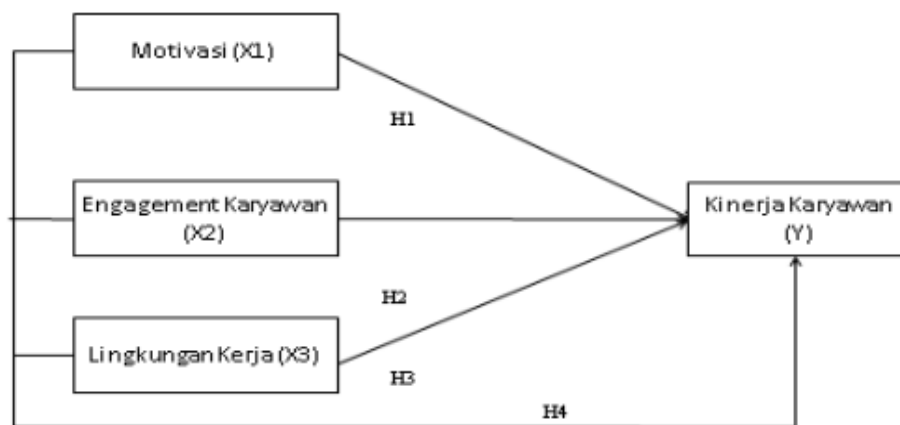
Faktor lingkungan kerja karyawan juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan, Motivasi dan lingkungan kerja yang baik akan berdampak ada kinerja (Bachtiar, 2012). Lingkungan yang baik juga akan mendatangkan kebaikan buat perusahaan, jika lingkungan kerja tidak sesuai dapat menciptakan ketidaknyamanan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan dapat menurunkan produktifitas perusahaan (Bachtiar, 2012). Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. lingkungan kerja berupa ruang, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja (Kasmir, 2018). Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan. Pada saat bekerja baik yang bersifat fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sehari-hari. Jika memang lingkungan kerja itu baik dan menyenangkan, maka akan membuat karyawan itu menjadi betah, nyaman dan semangat bekerja. Namun sebaliknya apabila lingkungan kerja itu kotor tidak menyenangkan, akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan juga (Mudayana & Suryoko, 2016).

PT. Unggul Indah Perkasa, dalam melaksanakan kegiatan perusahaan yang bergerak dibidang Properti dan penyewaan gedung bangunan senantiasa melaksanakan motivasi, *engagement* karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang hal ini dapat dilihat dari keaktifan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, kesemangatan dalam melaksanakan tugasnya, dan lain sebagainya. Kinerja karyawan merupakan hal yang penting, karena dengan mengetahui tingkat keberhasilan PT. Unggul Indah Perkasa dapat mengetahui sejauh mana motivasi, dan keterikatan

kerja karyawan yang telah dilakukan oleh karyawan PT.Unggul Indah Perkasa, apakah dapat dilaksanakan dengan baik, dan sudah sesuai dengan harapan perusahaan. Dengan demikian PT. Unggul Indah Perkasa dapat memperbaiki motivasi, pemahaman dalam *engagement* karyawan dan lingkungan kerja sehingga dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada customer perusahaan. Dalam suatu perusahaan, sikap motivasi kerja, *engagement* karyawan dan lingkungan kerja mutlak yang harus dimiliki oleh seluruh karyawannya (Apriliani & Rachman, 2021), setiap aktifitas yang dilakukan oleh seorang karyawan sangat mempengaruhi proses kegiatan perusahaan tersebut, karyawan yang tidak memiliki motivasi dan *engagement* dapat menghambat kegiatan perusahaan yang berakibat kinerja karyawan dan berakibat pada menurunnya produktifitas yang dihasilkan (Silaban et al., 2017).

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan data primer sebagai sumber data utama, melalui penyebaran kuesioner terhadap responden yakni karyawan PT. Unggul Indah Perkasa, kuesioner disusun berdasarkan skala likert. Data penelitian ini diolah dengan analisa statistik dengan uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis dan koefisien determinan. Populasi menurut Sugiyono (2016) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas Obyek/subyek dan karakteristik yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Unggul Indah Perkasa yang berjumlah 200 orang. Tehnik sampel probability sampling yang digunakan adalah tehnik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Penelitian ini menggunakan *simple random sampling*. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin pada karyawan PT.Unggul Indah Perkasa, sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 133 orang. Berikut disajikan model penelitian:



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah

- H1 : Motivasi diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H2 : *Engagement* diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H3 : Lingkungan kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H4 : Motivasi kerja, *engagement* dan lingkungan kerja secara bersama-sama diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Data Responden

Berikut disajikan data responden berdasarkan hasil rekapitulasi data.

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentasi (%)
1	Laki-laki	106	79,7%
2	Perempuan	27	20,3%
Total		133	100%

Sumber : Data diolah (2022)

Jumlah sampel terbanyak dalam penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 106 orang atau 79,7%. Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebagai proporsi yang lebih besar dibanding karyawan perempuan.

Tabel 2. Pendidikan Responden

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentasi (%)
1	SLTP	3	2,3%
2	SLTA	102	76,7%
3	Diploma/Sarjana	28	21%
Total		133	100%

Sumber : Data diolah (2022)

Jumlah sampel terbanyak adalah responden yang memiliki pendidikan terakhir SLTA sebanyak 102 orang atau 76,7%, artinya mayoritas pendidikan terakhir responden dalam penelitian ini adalah SLTA.

Tabel 3. Usia Responden

No.	Usia	Jumlah	Persentasi (%)
1	18 – 25	1	0,8%
2	26 – 30	11	8,3%
3	31 – 40	49	36,8%
4	>40	72	54,1%
Total		133	100%

Sumber : Data diolah (2022)

Jumlah sampel terbanyak adalah responden yang memiliki usia >40 yaitu sebanyak 72 orang atau 54,1 %, artinya usia karyawan sudah dalam masa dewasa dan stabil dalam emosi.

2. Statistik Deskriptif

Berikut disajikan data hasil uji statistik deskriptif dengan SPSS 23.00.

Tabel 4. Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	54.12	4.494	133
Motivasi	54.11	4.172	133
Engagement Karyawan	44.98	3.560	133
Lingkungan Kerja	55.18	4.265	133

Sumber : Output SPSS 23.00 (2022)

Berdasarkan Tabel 4, pada Variabel Motivasi (X1) rata-rata total jawaban responden 54,11. Artinya rata-rata jawaban responden adalah jumlah responden dengan penyimpangan sebesar 4,172. Pada Engagement Karyawan (X2) rata-rata total jawaban responden 44,98. Artinya rata-rata jawaban responden adalah jumlah responden dengan penyimpangan sebesar 3,560. Variabel Lingkungan Kerja (X3) rata-rata total jawaban responden 55,18. Artinya rata-rata jawaban responden adalah jumlah responden dengan penyimpangan sebesar 4,265. Variabel Motivasi (Y) rata-rata total jawaban responden 54,12. Artinya rata-rata jawaban responden adalah jumlah responden dengan penyimpangan sebesar 4,494.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Berikut disajikan data hasil uji validitas dengan SPSS 23.00 dengan menggunakan 30 responden percobaan.

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Motivasi

Item	Pearson Correlation		Signifikansi		Keterangan
	rhitung	rtabel	Sig. (2-Tailed)	Sig.	
X1.1	0,734	0,361	0,000	0,05	Valid
X1.2	0,801	0,361	0,000	0,05	Valid
X1.3	0,624	0,361	0,000	0,05	Valid
X1.4	0,508	0,361	0,006	0,05	Valid
X1.5	0,811	0,361	0,004	0,05	Valid
X1.6	0,881	0,361	0,000	0,05	Valid
X1.7	0,507	0,361	0,004	0,05	Valid
X1.8	0,841	0,361	0,000	0,05	Valid
X1.9	0,412	0,361	0,000	0,05	Valid
X1.10	0,860	0,361	0,000	0,05	Valid

Sumber : Output SPSS 23.00 (2022)

Tabel 6. Uji Validitas Variabel Engagement

Item	Pearson Correlation		Signifikansi		Keterangan
	rhitung	rtabel	Sig. (2-Tailed)	Sig.	
X2.1	0,514	0,361	0,000	0,05	Valid
X2.2	0,622	0,361	0,005	0,05	Valid
X2.3	0,510	0,361	0,004	0,05	Valid
X2.4	0,552	0,361	0,002	0,05	Valid
X2.5	0,552	0,361	0,002	0,05	Valid
X2.6	0,541	0,361	0,004	0,05	Valid
X2.7	0,650	0,361	0,000	0,05	Valid
X2.8	0,623	0,361	0,000	0,05	Valid
X2.9	0,618	0,361	0,000	0,05	Valid
X2.10	0,844	0,361	0,001	0,05	Valid
X2.11	0,538	0,361	0,001	0,05	Valid

Sumber : Output SPSS 23.00 (2022)

Tabel 7. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item	Pearson Correlation		Signifikansi		Keterangan
	rhitung	rtabel	Sig. (2-Tailed)	Sig.	
X3.1	0,525	0,361	0,000	0,05	Valid
X3.2	0,412	0,361	0,000	0,05	Valid
X3.3	0,785	0,361	0,002	0,05	Valid
X3.4	0,698	0,361	0,002	0,05	Valid
X3.5	0,771	0,361	0,002	0,05	Valid
X3.6	0,805	0,361	0,004	0,05	Valid
X3.7	0,632	0,361	0,000	0,05	Valid
X3.8	0,712	0,361	0,000	0,05	Valid
X3.9	0,810	0,361	0,000	0,05	Valid
X3. 10	0,769	0,361	0,001	0,05	Valid

Sumber : Output SPSS 23.00 (2022)

Tabel 8. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item	Pearson Correlation		Signifikansi		Keterangan
	rhitung	rtabel	Sig. (2-Tailed)	Sig.	
Y1.1	0,803	0,361	0,000	0,05	Valid
Y1.2	0,786	0,361	0,000	0,05	Valid
Y1.3	0,776	0,361	0,000	0,05	Valid
Y1.4	0,776	0,361	0,000	0,05	Valid
Y1.5	0,726	0,361	0,000	0,05	Valid
Y1.6	0,642	0,361	0,000	0,05	Valid
Y1.7	0,776	0,361	0,000	0,05	Valid
Y1.8	0,786	0,361	0,000	0,05	Valid
Y1.9	0,803	0,361	0,000	0,05	Valid
Y1.10	0,786	0,361	0,000	0,05	Valid
Y1.11	0,809	0,361	0,000	0,05	Valid
Y1.12	0,631	0,361	0,000	0,05	Valid

Sumber : Output SPSS 23.00 (2022)

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel dependen dan independen dalam penelitian ini adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai perason correlation (r hitung) setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r table dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan pada level 0,05. Lebih lanjut, berikut disajikan data hasil uji reliabilitas dengan SPSS 23.00 dengan menggunakan 30 responden percobaan.

Tabel 9. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Information
Kinerja Karyawan	0,791	<i>Reliable</i>
Motivasi	0,870	<i>Reliable</i>

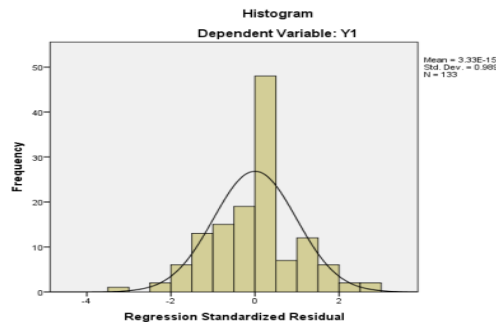
Engagement	0,849	Reliable
Lingkungan Kerja	0,812	Reliable

Sumber : Output SPSS 23.00 (2022)

Tabel 9 menunjukkan bahwa variabel Motivasi, Engagement Karyawan Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan mempunyai nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa item pernyataan dalam penelitian ini bersifat reliabel.

4. Uji Asumsi Klasik

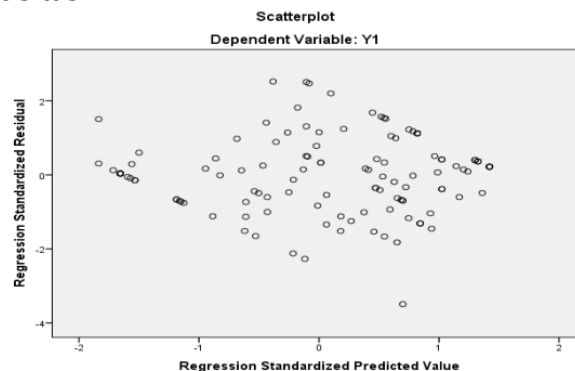
a. Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Gambar 2 menunjukkan grafik histogram dapat dilihat bahwa residual berdistribusi normal dan berbentuk simetris tidak melenceng kekanan maupun kekiri. Jadi penelitian ini dapat dilanjutkan pada analisis selanjutnya karena telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Gambar 3 menunjukkan, menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi, dapat dikatakan dalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk penelitian lebih lanjut.

c. Uji Multikolinieritas

Tabel 10. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi Kerja	0.371	2.693
Engagement Karyawan	0.34	2.94
Lingkungan Kerja	0.323	3.095

Sumber : Output SPSS 23.00 (2022)

Pada tabel 10, diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance dari motivasi kerja, engagement karyawan dan lingkungan kerja sebesar 0,371, 0,34 dan 0,323 > 0,10 yang

berarti bebas dari masalah multikolinieritas, dan hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan hal yang sama yaitu variabel independen motivasi kerja, engagement karyawan dan lingkungan kerja memiliki nilai VIF 2,693, 2,94 dan 3,095 < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 11. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.835 ^a	.697	.690	2.503	1.826

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Engagement karyawan, Motivasi

Berdasarkan tabel 11, diatas dapat diketahui untuk nilai dw = 1,826, selanjutnya dibandingkan dengan nilai dari tabel signifikansi 1,7631 dengan jumlah sampel sebanyak 133 dan jumlah variabel independen 3, sehingga didapatkan hasil dU dari tabel dw = 1,7631 Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai du (1,7631) < d (1,826) <4-du (2,2369), maka tidak terjadi autokorelasi.

5. Uji Regresi Berganda

Tabel 12. Uji Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.762	3.067		0.575	0.567
	Motivasi Kerja	0.226	0.086	0.21	2.642	0.009
	Engagement Karyawan	0.451	0.105	0.357	4.297	0
	Lingkungan Kerja	0.359	0.09	0.341	4.001	0

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Output SPSS 23.00 (2022)

Berikut persamaan regresi yang terbentuk:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 1,762 + 0,226X_1 + 0,451X_2 + 0,359X_3 + 3,067$$

Hasil pengujian yang diperoleh diatas adalah sebagai berikut:

1. Hasil konstanta (α) yang diperoleh sebesar 1,762 artinya jika variabel motivasi, engagement karyawan dan lingkungan kerja bernilai 0 maka besarnya tingkat kinerja karyawan yang terjadi adalah sebesar 1,762.
2. Koefisien regresi $X_1 = 0,226$ artinya jika motivasi naik sebanyak 1 satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,226. Variabel motivasi kerja menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel $2,642 > 1,978$ atau $\text{sig } \alpha = 0,009 < \text{dari } 0,05$ yang berarti variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi $X_2 = 0,451$ artinya jika engagement karyawan naik sebanyak 1 satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,451. Arah engagement karyawan terhadap kinerja karyawan adalah positif. Arah motivasi terhadap kinerja karyawan adalah positif.

Variabel engagement karyawan menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel 4,297 > 1,978 atau $\text{sig } \alpha = 0,000 < \text{dari } 0,05$ yang berarti variabel Engagement Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Koefisien regresi $X_3 = 0,359$ artinya jika lingkungan kerja naik sebanyak 1 satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,359. Arah lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif. Variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel 4,001 > 1,978 atau $\text{sig } \alpha = 0,000 < \text{dari } 0,05$ yang berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 13. Uji Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1858.200	3	619.400	98.905	.000 ^b
	Residual	807.875	129	6.263		
	Total	2666.075	132			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Output SPSS 23.00 (2022)

5. Dari tabel 13 diatas, dapat dilihat bahwa F-hitung sebesar 98,905 > F tabel yaitu 2,67 dengan nilai probabilitas 0,000 < nilai signifikansi 0,05. Maka, H_0 ditolak yang berarti variabel independen motivasi, engagement karyawan dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

Tabel 14. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.835 ^a	.697	.690	2.503	1.826

a. Predictors: (Constant). Lingkungan kerja, Engagement karyawan, Motivasi

Pada tabel 14, terlihat bahwa koefisien determinasi yang disesuaikan (R square) sebesar 0,690 memberi pengertian bahwa variasi yang terjadi pada variabel (Y) kinerja karyawan adalah sebesar 69,0% ditentukan oleh variabel motivasi, engagement karyawan dan lingkungan kerja, selebihnya sebesar 31% (100% - 69%) ditentukan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

4. KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Hasil uji hipotesis engagement karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Artinya Keterikatan karyawan merupakan suatu hubungan yang harmonis antara karyawan dengan atasan dan juga perusahaan, yang dibutuhkan oleh karyawan adalah suatu keterikatan secara emosional dan batin terhadap perusahaan, sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan untuk memberikan kontribusi yang terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan (Widyastuti & Rahardja, 2018).
2. Hasil uji hipotesis lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Artinya Dengan adanya hubungan yang baik antara karyawan dan atasan akan menciptakan suatu lingkungan kerja yang baik. Hubungan baik ini dapat terjalin antara sesama karyawan dan juga dengan pimpinan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa

dengan adanya lingkungan kerja yang baik dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang baik juga. Pernyataan ini sejalan dengan penelitian Sembiring (2020), Veronica dan Frutty (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini terbukti bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Penelitian ini terbukti bahwa motivasi, engagement karyawan dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Setiap karyawan mempunyai motivasi yang berbeda-beda dalam bekerja tergantung dari dorongan hati nurani setiap karyawan, engagement karyawan membentuk suatu nilai dimana adanya hubungan antara karyawan dengan perusahaan, lingkungan kerja merupakan tempat karyawan untuk melakukan interaksi dengan sesama karyawan dan atasan. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan bekerja dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu, engagement karyawan akan membuat hubungan yang harmonis antara sesama karyawan dan atasan dalam suatu lingkungan kerja hal ini akan mempengaruhi motivasi karyawan sehingga kinerjanya akan meningkat dan hal tersebut akan membuat tercapainya tujuan dari perusahaan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Apriliani, N. D., & Rachman, M. M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Self-Efficacy, dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pt. HM Samporna Surabaya. *Journal of Sustainability Business Research (JSBR)*, 2(2), 184–191.
- Arifin, S., Putra, A. R., & Hartanto, C. F. B. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 1(1), 22–29.
- Bachtiar, D. (2012). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Management Analysis Journal*, 1(1).
- Bangung, W. (2012). Manajemen sumber daya manusia. *Bandung: Erlangga*.
- Darda, A., Rojikun, A., & Yusuf, Y. (2022). *Anteseden Kinerja Pegawai* (1st ed.). Eureka Media Aksara.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi, W. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*.
- Himawan, M. G. (2020). *Komitmen Organisasi Pengurus Pesantren Ditinjau Dari Keterikatan Kerja Dengan Kepatuhan Terhadap Peraturan Sebagai Variabel Perantara*. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. RajaGrafindo Persada.
- Kaswan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis, Konsep, Sejarah, Modal, Strategi dan Kontribusi SDM*. Andi Offset.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mudayana, F. I., & Suryoko, S. (2016). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sai Apparel Industries Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(1), 300–312.
- Musri, M., & Mulia, R. A. (2022). *Etika Administrasi Publik*. CV. Eureka Media Aksara.
- Priansa, & Suwatno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. CV. Alfabeta.
- Silaban, J. H., Hendriani, S., & Efni, Y. (2017). Pengaruh Rekrutmen, Penilaian Kinerja Dan Pemberian kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja karyawanpt “X” Pangkalan Kerinci. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(2), 186–208.
- Sosrowidigdo, S., Priadi, A., & Yusuf, Y. (2011). Analysis Of Competence And Influence On The Performance Of Teacher Of Emotional Intelligence In at SMA Islam Al-Izhar Pondok Labu. *ISSIT 2011*, 1(1), 36–48.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. PT RajaGrafindo Persada.
- Widyastuti, N., & Rahardja, E. (2018). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, dan

Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai(Studi pada Pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 7(1), 55–65.